



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KADISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

SKRIPSI

Oleh:

NUR JANAH
NIM: 11770123527



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh:

NUR JANAH
NIM: 11770123527



UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NUR JANAH
 NIM : 11770123527
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
 NUSANTARA V PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

ADE RIA NIRMALA, SE, MM
 NIP. 130 717 110

MENGETAHUI:

DEKAN

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NUR JANAH
 NIM : 11770123527
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
 NUSANTARA V PEKANBARU

Hari/Tanggal Ujian : SENIN, 07 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Hi. QOMARIAH KAHAMID, SE, M. Si
NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI:

PENGUJI I

RIKI HANRI MALAU SE, MM
NIP. 19710124 200701 1 020

PENGUJI II

IKHWAN RATNA SE, M. Si
NIP. 19830827 201 101 2 014

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

OLEH:

**NUR JANAH
NIM:11770123527**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru . Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hipotesis peneliti ini dirumuskan sebagai berikut:”diduga bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekan baru yang berjumlah 158 orang. maka seluruh populasi yang dijadikan sampel. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode teknik non prability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid faktor yang paling penting dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari dua variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikatnya adalah sebesar 52,2% dan sisanya sebesar 47,8% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin kerja ,Budaya organisasi, Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat kesehatan dan rezeki yang banyak kepada penulis sehingga penulis biasa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam penulis kirimkan buat kekasih Allah SWT yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru “ merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan ini penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapkan terimakasih kepada.

1. Paling Teristimewa buat Kedua orang tua Tercinta , Ayahanda Hendra dan Ibunda Ernawati yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik dan selalu memberi kasih sayang sehingga sampai pada perguruan tinggi saat ini. dan selalu mendoakan dan memberi kasih sayang tanpa henti dan memberi dukungan moral maupun material yang tak terhingga. kakak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan abang saya yang tersayang , serta yang tersayang keluarga besar
Semua penulis hadiahkan untuk mereka.

2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syarif Kasim RIAU.
3. Bapak Drs. Dr. H. Muh. Said HM. M.Ag. MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Hj Leny Nofianty, MS,SE,M.SI,AK,CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ainun Mardiah, SE,MM selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan proses studi selama di Universitas.
6. Ibu Astuti Mefinda, SE,MM selaku sekretaris jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan proses studi selama di Universitas.
7. Ibu Meri Sandora, SE,MM, selaku penasehat akademis yang banyak memberikan bimbingan Penulis dibidang akademis.
8. Ibu Ade Ria Nirmala, SE,MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, Ilmu serta masukan-masukan sehingga proses penyelesaian skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Ibu Henni Indrayani, SE,MM selaku dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktu, perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal skripsi.
10. Bapak/Ibu Dosen dan Staf karyawan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada Penulis.
11. Pemimpin dan segenap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Ibu Sinta telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini, dan memberikan nasehat sehingga penulisan dapat mengumpulkan data dengan baik dan benar, yang selalu membimbing dan memberikan nasehat selama penelitian.
12. Sahabat Penulis, Nuraini. Meti Kastuti, Maya sumina, lia novita, Kakak Sepupu Mona lisa, Kakak Fitria, widadatuljannah, serly marito,rento pratiwi, riagustin, dan sahabat KKN, Selalu memotivasi membuat skripsi ini ini dan khusus atas bantuan dan dukungannya, teman-teman semua anggota kelas management 15.

Wassalamu' alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 23 Juli 2019

Penulis

Nurjanah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penulisan	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN TEORI	13
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Perencanaan Kinerja.....	14
2.1.3 Kriteria pengukuran kinerja.....	14
2.1.4 Penilaian kinerja	15
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.6 Indikator -Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2 Disiplin Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	22
2.2.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	22
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.2.5 Dimensi dan Indikator-Indikator Disiplin Kerja .	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3	Budaya Organisasi	26
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	26
2.3.2	Jenis-Jenis Budaya Organisasi	27
2.3.3	Fungsi Budaya Organisasi.....	28
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	29
2.3.5	Dimensi Budaya Organisasi	29
2.3.6	Indikator-Indikator Budaya Organisasi	30
2.3.7	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4	Pandangan Islam	32
2.4.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	32
2.4.2	Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja.....	33
2.4.3	Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi	34
2.5	Penelitian Terdahulu.....	35
2.6	Kerangka Pemikiran	37
2.7	Konsep Operasional Variabel	39
2.8	Hipotesis Penelitian	40
BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1	Lokasi Penelitian.....	42
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5	Skala Pengukuran Data.....	44
3.6	Uji Kualitas Data	45
3.1.1	Uji validitas	45
3.1.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.2	Uji Asumsi Klasik	45
3.2.1	Uji Normalitas Data	45
3.2.2	Uji Multikolinearitas	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.2.4 Uji Autokorelasi	47
3.3 Analisis Regresi Berganda	47
3.3.1 Regresi linear berganda	47
3.4 Uji Hipotesis	48
3.4.1 Uji Parsial(t- Test)	48
3.4.2 Uji Simultan(Uji F)	49
3.4.3 Koefisien Determinasi (R ²)	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	51
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	52
4.3 Tujuan perusahaan	53
4.4 Organisasi Perusahaan	53
4.5 Struktur organisasi perusahaan	56
4.6 Keterangan Jabatan	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Karakteristik Responden	63
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	63
5.1.2 Responden berdasarkan usia	64
5.1.3 Responden berdasarkan pendidikan	64
5.1.4 Responden berdasarkan Masa pekerjaan	65
5.2 Deskripsi Varibel Penelitian	65
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	66
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja(X1)	68
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)	70
5.3 Uji Kualitas Data	72
5.3.1 Uji Validitas	72
5.3.2 Uji Realibilitas	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4	Uji Asumsi Klasik.....	74
5.4.1	Uji Normalitas Data	74
5.4.2	Uji Multikolinieritas	76
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	77
5.4.4	Uji Autokorelasi.....	78
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	79
5.5.1	Regresi Linier Berganda.....	79
5.6	Uji Hipotesis	81
5.5.2	Uji Parsial (Uji T)	81
5.5.3	Uji Simultan (Uji F)	82
5.5.4	Koefisien Determinasi.....	83
5.7	Pembahasan	84
5.5.5	Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja.....	84
5.5.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ...	85
5.5.7	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	86
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	88
6.1	Kesimpulan	88
6.2	Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tingkat Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014- 2018.....	8
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	64
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responde Variabel Disiplin Kerja (X1)	69
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi X2.....	71
Tabel 5.8	: Uji validitas	73
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 5.12	Analisis Regresi Linier Berganda	79
Tabel 5.13	Uji T hitung	81
Tabel 5.14	Uji F hitung	83
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	38
Gambar 4.1	Sktuktur organisasi perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	56
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histrogen	75
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	75
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Penulisan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam perusahaan. Budaya oraganisai merupakan bagian dari kurikulum mata pelajaran Sumber Daya Manusia, serta bagian dari teori organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapa tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kinerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan, yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelolah fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana megelolah sumber daya manusia untuk dapat meningkat efisiensi dan efektivitas kerja. kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kerja yang optimal. Karena baik buruknya kinerja yang mencapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karya merupakan faktor penting dalam proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi oleh sebab itu budaya organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan pada setiap orang berkerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. faktor-faktor mempengaruhi adalah Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan memiliki suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus

dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Afandi, (20017:84) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang berkerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan demikian perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan disiplin.

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggung jawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efesien. Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi. Didalam struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerjasama antar fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda serta kepada siapa bertanggung jawab untuk memperoleh efesiensi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya pada suatu perusahaan. Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerjasama dengan efisien dan efektif dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi dengan demikian struktur organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Struktur Organisasi terdiri dari beberapa bagian yaitu rapat umum pemegang saham, Direktur umum, Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur Perencanaan dan pengembangan ,Direktur SDM Umum dan terbagi lagi menjadi bagian SDM, bagian Umum, bagian pengadaan, bagian Kesehatan dan bagian Sekretaris, dan bagian Spi sedikit dijelaskan tentang struktur organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebagai berikut:

Seorang direktur produksi memiliki tugas dan tanggung jawab dengan menyusun perencanaan, melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari usaha, pengawasan terhadap kegiatan yang tercatat serta melaksanakan rehabilitas dan investasi dibidang tanam maupun sarana pendukung produksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya, dengan adanya perencanaan dan pengawasan didalam perusahaan maka tujuan dapat tercapai seperti diharapkan. dilihat dari kinerja seorang direktur produksi adalah terjun langsung kelapang untuk melihat proses produksi minyak kelapa sawit, untuk mengelolah minyak kelapa sawit dengan kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton per jam. bukti yang dicapai oleh kinerja direktur produksi yaitu memiliki 12 unit pabrik kelapa sawit. untuk mengelolah minyak kelapa sawit dengan total kapasitas olah sebesar 570 ton perjam.

struktur organisasi memiliki juga direktur keuangan mempunyai tugas perencanaan dan mengelolah anggaran serta laporan keuangan dengan memiliki tugas-tugas yang diberikan kepada direktur keuangan maka tujuan diperusahaan tercapai dengan membuktikan kinerja direktur keuangan adalah mengkontrol, mengecek laporan-laporan yang sudah dianggarkan, menginput data keuangan yang dikelurkan apakah meningkat maupun merugi bagi direktur keuangan yang sudah direncanakan sebelumnya.

terdapat beberapa bagian struktur organisasi dimana direktur perencanaan dan pengembangan memiliki tugas didalam perusahaan mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis agar memiliki kuantitas yang tinggi, merencanakan dan mewujudkan proses produksi, dengan adanya perencanaan dan pengembangan didalam struktur organisasi maka kinerja direktur perencanaan dan pengembangan tercapai sehingga memudahkan kinerja karyawan untuk bekerja diperusahaan. dengan bukti kinerja direktur perencanaan dan pengembangan ia lah menyusun visi misi dan nilai perusahaan dan membuat program jangka panjang dan jangka pendek untuk dibicarakan dan disetujui oleh dewan komisaris atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemegang saham agar pelaksanaan berjalan dengan lancar sehingga tercapai tujuan yang diharapkan perusahaan

Direktur SDM umum memiliki bagian-bagian yang terdiri dari bagian sdm, bagian umum, bagian pengadaan, dan bagian kesehatan, saling berkaitan antara berbagai bidang. untuk melaksanakan tujuan yang sama diperusahaan. direktur SDM umum memiliki tugas mengorganisasika perencanaan, kompetensi, kuantitas dan waktu sehingga tercapai tujuan diperusahaan dibuktikan hasil kinerja direktur SDM umum dengan merekrut karyawan, kebijakan, kontrak kerja, konsultasi, penggajian peraturan, pelatihan, membangun motivasi, evaluasi.

dimana terdapat struktur organisasi yaitu bagian sekretaris perusahaan memiliki tugas mengurus rapat-rapat resmi, kemampuan mengetik, menyimpan arsip-arsip yang dinilai penting, menerima tamu-tamu pemimpin, membuat jadwal pertemuan dan perjanjian-perjanjian pimpinan dengan teman, sehingga tujuan diperusahaan tercapai dibuktikan hasil kinerja sekretaris memiliki kemampuan/keahlian, pengetahuan dan cepat melaksanakan tugas-tugas diberi pemimpin serta terdapat bagian Spi yaitu memiliki tugas mengelola bagian pengawasan intern, bertanggung jawab kegiatan pemeriksaan dengan adanya Spi maka tujuan tercapai dibuktikan dengan hasil kinerja Spi dengan cara melindungi aset perusahaan, menjamin keakuratan dan reabilitas informasi dan pencatatan akuntansi meningkatkan efisiensi. Agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan skill yang tinggi, serta diperlukan juga keuletan, tanggung jawab, disiplin, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen, sehingga mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM adalah yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Jadi dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Dharma, (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat dikatakan masih relative baru. karena budaya organisasi pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan tersebut baru saja dibentuk yang memiliki budaya 5s yaitu salam, senyum, sopan, sapa, sikap, dalam melaksanakan visi, misi dan tujuan yang secara efektif dan efisien serta peraturan-peraturan didalam perusahaan yang mana nilai budaya yang ada pada karyawan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik dan kompak antara sesama karyawan, sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan dan kedekatan antara karyawan satu dan karyawan lainnya dan antara karyawan dengan atasannya. dengan adanya kesenjangan sosial di dalam perusahaan sehingga aktifitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru diantaranya kurang disiplin karyawan, dimana tingginya tingkat daftar hadir karyawan dan juga budaya terlambat datang berkerja maupun kembali masuk berkerja karyawan.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2014- 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir rata-rata/Tahun		Terlambat		Cepat pulang	
			Total	%	Total	%	Total	%
	2014	161	23	14,28%	18	11,18%	19	11,80%
	2015	149	24	16,10%	14	9,39%	20	13,42%
	2016	150	20	13,33%	19	12,66%	23	15,33%
	2017	155	22	14,19%	20	12,90%	18	16,61%
	2018	158	23	14,55%	21	13,29%	16	10,12%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui tingkat kehadiran, keterlambatan, dan cepat pulang kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru setiap tahunnya masih naik turun seperti tahun 2014 karyawan yang tidak hadir 23 orang (14,28%), lambat masuk 18 orang (11,18%) yang cepat pulang 19 orang (11,80%)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahun 2015 karyawan yang tidak hadir 24 orang (16,10%), lambat masuk 14 orang (9,39%) yang cepat pulang 20 orang (13,42%) tahun 2016 karyawan yang tidak hadir 20 (13,33%), lambat masuk 19 orang (12,66%) yang cepat pulang 23 orang (15,33%) tahun 2017 karyawan yang tidak hadir 22 orang (14,19%) lambat masuk 20 orang (12,90%) yang cepat pulang 18 orang (11,61%) tahun 2018 yang tidak hadir 23 (14,55%) lambat masuk 21 orang (13,29%) yang cepat pulang 16 orang (10,12%).

Jika dilihat dari tabel diatas banyak karyawan yang masih melanggar peraturan-peraturan dan norman-norman yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih banyak karyawan yang tidak mengikuti kedisiplinan, seperti terlambat datang bekerja, pulang lebih cepat dari jam kerja pergi tanpa izin,karena karyawan yang sakit, ada keperluan keluarga, kemalangan dan karyawan belum menyelesaikan pekerjaan yang diberi oleh atasnya mengakibatkan karyawan cepat pulang dari jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum menaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Dengan kata lain budaya organisasi yang terbentuk pada PT.Perkebunan NusantaraV Pekanbaru masih belum berhasil diterapkan dengan baik. sehingga kinerja karyawan pun masih kurang.

Diduga bahwa salah satu masalah faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan disebabkan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kurang disiplin karyawan, dimana sering kali ada karyawan yang masih belum mentaati disiplin jam kerja seperti masuk kantor pada pukul 07.00 dan keluar jam kantor pada 17.00 Wib, tetapi masih ada karyawan yang terlambat pergi kekantor pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru juga berdampak pada kinerja organisasi karena kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menurun, Oleh karna itu perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan yanki dengan mentaati peraturan dan tata tertib yang menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan diperusahaan.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi , maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara Persial terhadap Kinerja karyawanpada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara Persial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah disiplin kerja ,budayao organisasi yang dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.
- c. Untuk penelitian lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN TEORI

Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela, (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja, lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta akan mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan.

Menurut Khaerul Umam, (2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Irham Fahmi (2013:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Torang, (2013:74) Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang pendoman berlaku dalam organisasi

Menurut Suwanto, (2014:1970) Kinerja merupakan (*performance*) atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Moeheriono, (2012:95) Kinerja atau (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

2.1.2 Perencanaan Kinerja

Menurut Wibowo, (2010:39) Perencanaan Kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang perlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

2.1.3 Kriteria pengukuran kinerja

Menurut Dharma, (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan.

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

2.1.4 Penilaian kinerja

Menurut penilaian kinerja (Wilson Bangun 2012:231) proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:189) Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengetahuan

Mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhir akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaan pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi

Karyawan memiliki dorong yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian pula

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurun kinerja karyawan itu sendiri, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun.

Kepemimpinan

Prilaku pemimpin yang menyenangkan, menggayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperhatikan oleh atasnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian pula jika prilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurun kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya Pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau dekokratis, dengan alasan tertentu pula Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja.maka hasil pekerjaanya pun akan berhasil baik.Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atau pekerjaanya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja seseorang menjadi lebih baik karena berkerja tanpa gangguan.Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketengangan.maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhnyaa dalam bekerja.Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Loyalitas

Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritmen kerja. tanpa terganggu oleh terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti memiliki sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk berkerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.6 Indikator -Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Berikut penjelasan beberapa ahli mengenai indikator-indikator kinerja Afandi, (2018: 89) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas yang baik terlihat dari tingkat ketelitian dalam berkerja dan tingkat kesalahan yang dibuat. Semakin kecil tingkat kesalahannya, maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Seberapa banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam satu waktu kerja.

c. Efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Efisiensi dalam pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat. Seberapa baik penggunaan waktu dan biaya yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga berhubungan dengan seberapa efisien laporan kerja yang telah dibuat.

Dari uraian di atas peneliti mengambil indikator dari Afandi (2018:89)

yaitu kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

1.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Raharja dan Prawatya, (2012) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semuanya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai dari perusahaan. untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu manajemen perusahaan harus mampu mengelolah disiplin kerja degan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi Disiplin kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, (2012:238) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi serta kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan.

Menurut Siagian, (2011:305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Hasibun, (2013:10) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian, (2013:305) Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya kerjanya.

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja Menurut Mangkunegara, (2011:129), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018:15) Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pemimpin hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2010:89) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. *Besar kecil pemberian kompensasi*

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi segala peraturan yang berlaku bila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai.

2. *Ada tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan.*

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan*

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk mendapatkan dan dijadikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan*

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat serupa.

5. *Ada tindaknya pengawasan pimpinan*

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. *Ada tindakanya perhatian kepada karyawan*

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakteristik antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagai pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.*

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati. bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberikan tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.5 Demensi dan Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018:21) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

Dimensi ketentuan waktu dan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi, (2011:49) Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Syamsir, (2017:106) Budaya Organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai(*value*) dan gaya kehidupan oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi oleh sebab itu budaya organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi, (2017:97) Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi.

Menurut Edison Dkk, (2016:119) Budaya Organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dalam meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu.

Menurut Fahmi, (2011:95) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dalam manajer perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Robert. E Quinn dan Michael R. Mc Grath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

a. *Budaya rasional*

Dalam budaya ini proses informasi individu (Klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang dituju (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak)

b. *Budaya ideologis*

Dalam Budaya ini proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, peroleh sumber daya dan pertumbuhan).

c. *Budaya konsensus*

Dalam budaya ini proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Budaya hierarkis*

Dalam budaya hierarkis proses informasiformal(dokumentasi komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan(stabilitas, kontral, dan koordinasi).

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins mengemukakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut

- a. Pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Membangun rasa indentitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah tumbuhnya komitmen.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai pereka sosial menuju integrasi organisasi.
- e. Menetapkan batasan atau Menegaskan dalam posisi organisasi secara berkesinambungan.
- f. Meceduskan atau menunjukan indentitas dari para anggota organisasi mewakili kepentingan orang banyak
- g. Mempermudah timbulnya komitemen yang lebih luas dari pada kepentingan induvidu seseorang.
- h. Meningkatkan stabilitas sosial
- i. Menyediakan mekanisme pengawasan yang dapat menuntun membentuk tingkah laku anggota organisasi dan sekaligus menunjukkan hal-hal apa saja yang dilarang dan diperoleh untuk melakukan dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2017:100) terdapat beberapa faktor mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yaitu gaya seseorang manajemen dalam mengatur organisasi secara professional
- 2) Kedisiplin yaitu menaati peraturan perusahaan
- 3) Hubungan Organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan
- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang menjalin dengan baik antara pemimpin dengan karyawan.

2.3.5 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Ardana dkk, (2009:167) Ada beberapa dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian hal yng rinci/detail
Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil
Kadar seberapa jauh manajemen berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Orientasi orang

Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi

5. Orientasi tim

sadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.

6. Keagresifa

sadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing bukannya dari pada bekerjasama

7. Kemantapan/ stabilitas

sadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

2.3.6 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Adapun Indikator Mengenai Budaya Organisasi Menurut Afandi, (2017:101)

a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berinteraksi tinggi

c. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layakakan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filosofi adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian alat produksi. Oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik sesuatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

e. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya

f. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi

2.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Herdiany, (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif. mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kinerja karyawan.

2.4 Pandangan Islam

2.4.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezki yang berkah. Karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberikan bobot nilai atas perintah bekerja tersebut seperti dengan perintah sholat, shodaqoh. Allah SWT menyatakan bahwa apa yang dikerjakan oleh hamba-Nya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) akan diterima. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah Maha

melihat segalanya. yang biasa dijadikan rujukan mengenai kinerja itu adalah Surat Al- Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-nya, serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberikan –Nya kepada mu apa yang telah kamu kerjakan”

Berdasarkan ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan itu.

2.4.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin dalam pandangan Islam adalah keputusan untuk menghormati melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku, selagi aturan tersebut tidak menyalahi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Salah satu ayat Al-Qur'an yang menyinggung mengenai disiplin kerja adalah surat An-Nisa ayat

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan rasul (nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada allah (al-Qur'an) dan rasul (sunnanya), jika kamu benar- benar beriman kepada allah dan

hari kemudian. yang demikian itu lebih utama(bagimu)dan lebih baik akibatnya. (Qs. An-nisa [4]:59)

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh di dalam memengan prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan mentaati segala aturan yang ada dalam bekerja agar mendapat berkah dari setiap menjalankan pekerjaan dengan dan mengharapkan ridho dari Allah Swt dari apa yang dikerjakan.

2.4.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Allah SWT berfirman dalam surat Ar-rad ayat 11 Allah SWT juga menerangkan:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Bagi manusia adalah malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan, yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Qs Ar- rad:11)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka. Dalam hal ini apabila suatu perusahaan ingin maju dan berkembang maka perusahaan tersebut harus dapat mengatur dan mengubah hal- hal yang buruk yang ada dalam perusahaan. salah satunya dengan budaya organisasi, apabila disuatu

perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat maka perusahaan tersebut akan dapat maju dan berkembang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dipta Adi Prawaty, Susilo Toto Raharjop(2012)	Pengaruh Disiplin kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih(PMKP)	Skripsi Purwodadi Jawa Tengah.	Pengaruh disiplin kerja(X1) dan budaya organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif
2	Muhardi (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sawin Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu	Skripsi PT. Sawin Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu	Pengaruh budaya organisasi(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3	Ratna Novita (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Skripsi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Budaya Orgnaisasi(X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Kesimpulannya bahwa kinerja pada bagian pulp making 9 pada PT.Indah Kiat pulp And paper Tbk perawang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian
		Bagian Pulp Making 9 pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Perawang			masih belum memuaskan karena operasional dan belum merupakan budaya yang sesungguhnya diharapkan karyawan
4	Bagus Surya Kurniawan (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta	Skripsi Tempo Jateng dan D,I Yogyakarta	Pengaruh Lingkungan kerja (X) Budaya Organisasi (X) dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Berpengaruh secara singnifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D,I Yogyakarta

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda, tingkat signifikan dari variabel yang berbeda penelitian yang berbeda beserta jumlah variabel yang diambil oleh penelitian dalam melakukan penelitian. Dan terdapat beberapa persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat beberapa persamaan variabel sebuah penelitian yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. dalam hal ini hanya penulis angkat judul Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.36 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang digunakan penulis, sesuai apa yang dikatakan menurut Kasmir, (2016:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperhatikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Kasmir, (2016:191) Budaya organisasi merupakan kebiasaa- kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan memiliki suatu oragnisasi atau perusahaan Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kasmir, (2016:192) Rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

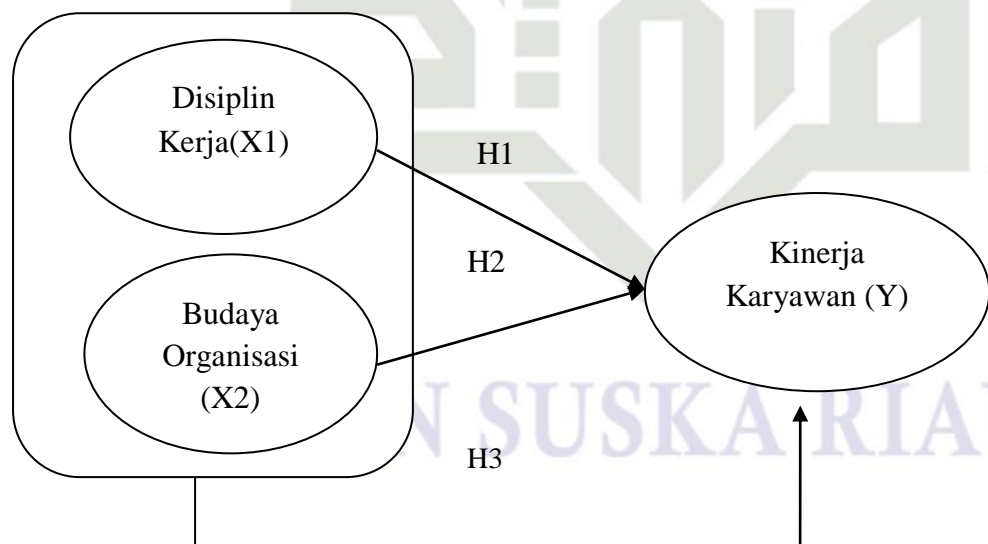
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasmir, (2016:192) Kepribadian Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaan pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang pemikiran penelitian ini. dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya: Disiplin kerja Budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, maka dapat digambarkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)



Sumber: Kasmir (2016: 189)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

X1 :Disiplin kerja

X2 : Budaya organisasi

Y : Kinerja karyawan

Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel penelitian sebagai berikut:

No	Variabel	Tabel	Indikator	Skala
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang berkerja yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.(Afandi, 2017:84)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi dalam Pelaksanaan Tugas (Afandi, 2018: 89)	Liker
	Disiplin Kerja(X1)	Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan	Liker

No	Variabel	Tabel	Indikator	Skala
		dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.(Afandi, 2018:11)	6. Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018 : 21)	
	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi. (Afandi, 2017:97)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi (Afandi: 2017:101)	Liker

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Machfudz, (2010:12) Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berkaitan dengan agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan dan tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Kalimat pertanyaan dimaksud minimal ada dua variabel yang berbeda yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan biasa (sebab-akibat) Perlu diingat bahwa hipotesis adalah kesimpulan yang masih bersifat sementara atau suatu teori yang belum diuji kebenarannya.

Sekara (2003) didalam buku Supriyanto dan Mharani (2013:23) Mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan masih harus diuji, hubungan in

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di bangun berdasarkan kerangka teroris atau studi penelitian. Di dalam penelitian ini adapun hipotesisnya dapat diuraikan seperti dibawah ini;

H1: Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Diduga Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No 43 Pekanbaru Penelitian ini dimulai tanggal 23 Januari s/d 28 Mei 2019

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (Sugiono,2010)

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan yang ada pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
2. Data Sekunder Yaitu merupakan data yang diperoleh dari perusahaan sebagai tambahan dalam melengkapi penelitian yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan serta buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebanyak 158 orang

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non prability yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2014:122) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan sebanyak 158 di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan antara lain:

1. Interview (wawancara)

Pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

2. Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan

3. Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada responden tentang Disiplin Kerja, Budaya organisasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Kinerja Karyawan. Dalam hal ini peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Perkebunan kuisioner ini diisi oleh karyawan dengan menggunakan skala Likert.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Skala Pengukuran Data

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode *Skala Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) *alternative* jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing *alternative* jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel skala Likert :

No	Kriteria	Skor
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Kurang Setuju (KS)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (sugiyono, 2010)

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji validitas

Validitas data berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu dimensi atau indikator dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari konstruk latin dengan tepat. Menurut **Sugiyono (2013 : 208)** Bila korelasi tiap faktor itu positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisa faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan menurut (**Noor, 2011**). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha (α)* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal serta menyebar. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut terbentuk sebuah lonceng yang keduanya sisinya tidak terhingga.

pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. distribusi normal dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas atau data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk dapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna Multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dikatakan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terdapat variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka model regresi dinyatakan tidak dapat gejala Multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81)

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara mendektaksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Sedangkan dasar pengambil keputusan untuk uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya atau $t - 1$. Jika ada berarti terdapat Autokorelasi dan model regresi dikatakan baik bila terbatas dari Autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (table DW) dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Apabila nilai $DW \leq -2$ berarti terjadi Autokorelasi negatif.
- b. Apabila nilai $DW \geq 2$ berarti terjadi Autokorelasi positif.
- c. Apabila nilai DW berada -2 dan 2 berarti tidak terjadi Autokorelasi

3.8 Analisis Regresi Berganda

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program spss.

Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y=a+b_1X_2+e$$

Dimana :

Y =Kinerja Karyawan

a =Konstanta

X₁ =Disiplin Kerja

X₂ =Budaya Oraganisasi

b₁ =Koefisien Regresi X₁

b₂ =Koefisien Regresi X₂

e =Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Mode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial. Pengujian secara parsial menggunakan uji t sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

3.9.1 Uji Parsial(t- Test)

Uji parsial (t-Test) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara lain nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel

Apabila t tabel $>$ t hitung, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila t tabel $<$ t hitung, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 5\%$).

- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan

Apabila angka probabilitas signifikan $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila angka probabilitas signifikan $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a di terima.

3.9.2 Uji Simultan(Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent yaitu variabel (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel (Y) Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F table Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang menggunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila F hitung $>$ F tabel value $<$ α maka:

1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
2. H_0 ditolak karena tidak dapat pengaruh yang signifikan

- b Apabila F hitung $<$ atau F value α maka:

1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen. Nilai koefisien determinasi = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luas area perkebunan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR (Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di 5 (lima) kabupaten provinsi Riau. PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V, berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tanggal 14 februari yang kemudian disahkan oleh Noaris Hukum Harun Kalim SH melalui akta No. 38 tanggal 11 maret 1996 dan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No C2-8333.0101 tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996.Sejak saat itu PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru semakin berkembang guna membangun usaha dengan menggali dan mengelolah kekayaan sumber daya alam Sumatera dan mempertahankan suatu Devisa Kebun-Kebun PT.Perkebunan Nusantara V(Persero) secara administrative terletak di 5(lima) Kabupaten yaitu Siak, Indragiri hulu, Rokan Hulu, Rokan Hilir pada umumnya dibangun pada awal 1980-an kecuali Air Molek memiliki tanaman pada tahun 1974 yang berasal dari perkebunan Platagen AG Pabrik kelapa sawit (PKS) adalah sebuah pabrik yang pertama kali dibangun tepatnya di Sei Rokan pada tahun 1982 dan terakhir adalah PKS Sei.Pagar, PKS Tanjung Medan dibangun pada tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1995. Salah satu andalan komoditi PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru berupa 7 Minyak Kelapa Sawit/CPO(*Cruide Palm Oil*) dan inti sawit/KPO(*Kernel Palm Oil*), disamping itu terdapat komoditi lainnya berupa karet remeh (*Crum Ruuber*), karet Lembar (*Sheet Ruuber*) dan juga biji Kakao kering. Didalam suatu bidang pemasaran wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru meliputi lokal, Regional, Nasional dan Internasional melalui PPSI(Pusat Pemasaran Sawit Indonesia)

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

“Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industri dan menempatkan diri sebagai agroindustri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global”

b. Misi Perusahaan

“Mengelola usaha perkembangan dengan budi daya kelapa sawit, karet dan kakao serta mengolah hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan. memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Tujuan Perusahaan

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sector pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

- 1) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas
- 2) Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan tariff hidup petani dan karyawan pada khususnya
- 3) Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan

4.4 Organisasi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi pada PTPN V Pekanbaru yang berdiri dari beberapa bagian/biro antara lain:

- a) Direktur utama
- b) Direktur Produksi
- c) Direktur Keuangan
- d) Direktur Pemasaran
- e) Direktur SDM Umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f) Bagian Kemitraan pengembangan Kebun (KPK)
- g) Bagian Mutu dan Lingkungan
- h) Bagian Pengolahan
- i) Bagian Akuntansi
- j) Bagian Pembiayaan
- k) Bagian Sumber Daya Manusia
- l) Satuan Pengawasan Intern
- m) Bagian Kesehatan
- n) Bagian Umum
- o) Bagian Tanaman
- p) Bagian Kredit Koperasi Primer Anggota (KKPA)
- q) Bagian Bagian teknik
- r) Bagian Pembelian
- s) Bagian Pemasaran
- t) Bagian Teknologi Informasi
- u) Biro *Corpoarte Secretar*

PTPN V menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para staff dan karyawan dalam menciptakan perubahan yang positif kearah efisiensi, produktifitas dan moral yang tinggi, dilaksanakan pelatihan-pelatihan, pendidikan berupa kursus, seminar, *Workshop, symposium* dan *short course* didalam maupun diluar negeri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

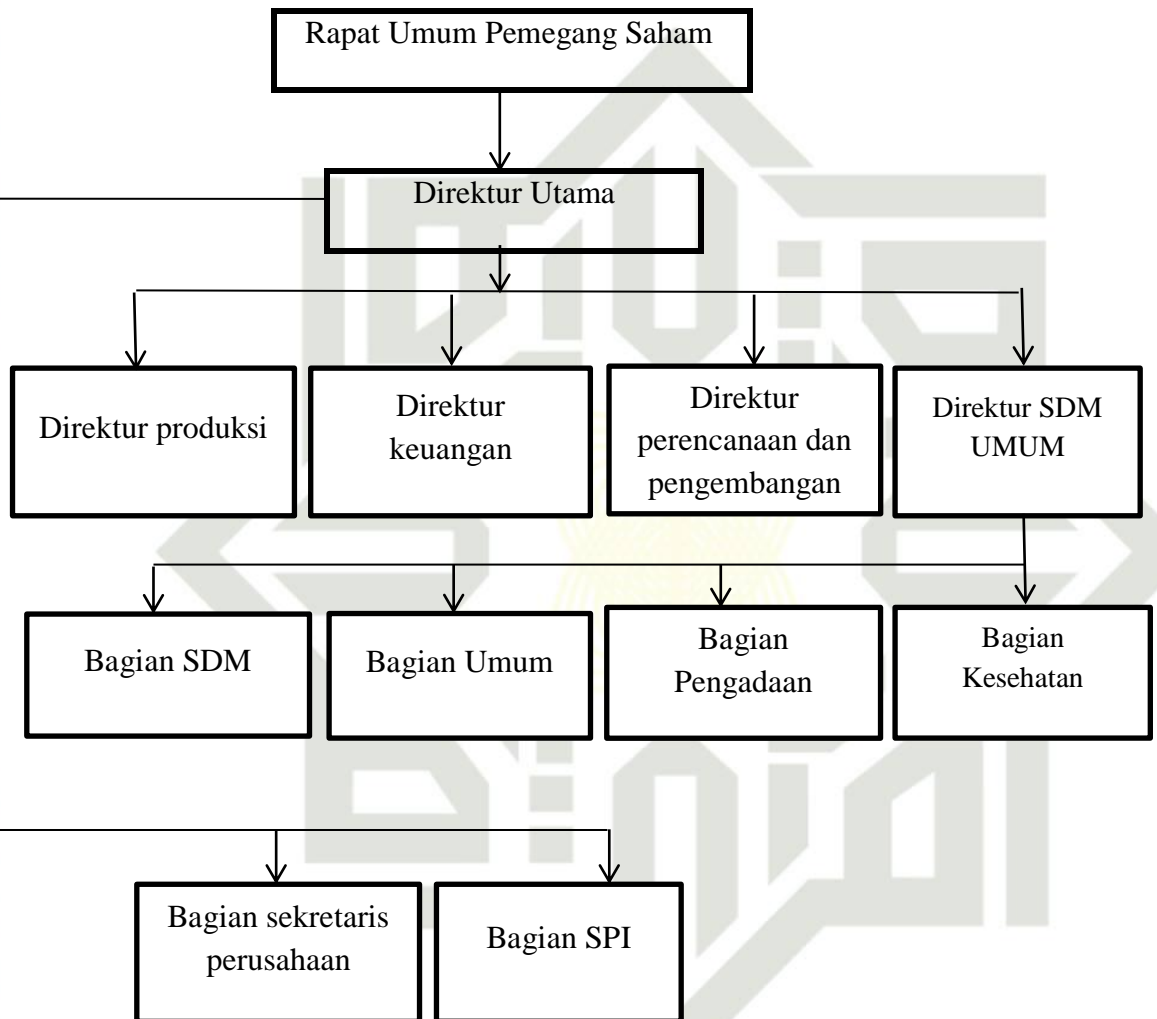
Sistem Informasi Manajemen Pada tahun 2001 PTPN V Pekanbaru telah melakukan pengembangan sistem informasi manajemen berbasis computer dan *networking* yang meliputi:

1. Web Intranet dan internal
2. Pemasangan kabel Local Area Network (LAN) Kantor pusat
3. Pengadaan *hardware* pendukung untuk jaringan
4. Penempurnaan *Software*/program aplikasi gaji karyawan
5. Penerapan sistem aplikasi perkantoran elektronis (*electronic office*)
6. Penyelesaian implementasi *Software*/program aplikasi lainnya. saat ini

PTPN V Pekanbaru telah menempatkan teknologi komunikasi satelit sebagai penghubung antara kantor pusat dengan unit/kebun operasional serta PTPN XIII. Dengan sarana teknologi komunikasi satelit dilakukan *Video Conference, telp.VoIP, browsing internet, internet dan transfer file*

4.5 Stuktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Stuktur organisasi perusahaan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

4.6 Keterangan Jabatan

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Tugas dan wewenang RUPS adalah sebagai berikut :

- Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/riset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan
- c) Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham

2. Direktur Utama

Tugas dan wewenang direktur umum adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur didalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum
- c) Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan diluar pengadilan
- d) Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris
- e) Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah

3. Direktur Produksi

Tugas dan wewenang direktur produksi adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang terutama dalam kebijaksanaan direksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman
 - c) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi
 - d) Melaksanakan rehabilitasi dan investasi dibidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada
4. Direktur Keuangan
- Tugas dan wewenang direktur keuangan adalah sebagai berikut :
- a) Menyusun perencanaan dibidang keuangan
 - b) Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan
 - c) Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu
 - d) Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya
5. Direktur Perencanaan dan Pengembangan
- Tugas direktur perencanaan dan pengembangan adalah :
- a) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi
 - b) Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap
 - c) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*marketing intelligence*) menginformasikan kebutuhan pasar secara berkeseimbangan kepada direktur produksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Merencanakan proses bisnis dan work sistem bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan *operasional excellence*
- e) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya penggandaan pada tingkat yang efisien

6. Direktur SDM UMUM

Tugas SDM UMUM adalah :

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b) Menetapkan sistem kerja (*Work System*) bidang SDM untuk mewujudkan *operational excellence*
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodik
- d) Menetapkan dan melaksanakan sistem komunikasi organisasi dan pelatihan
- e) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karyawan
- f) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi
- g) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan
- h) Menetapkan sistem jenjang karier karyawan
- i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality of life*)
- j) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan
- k) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan
- l) Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bagian SDM

Tugas dan wewenang bagian sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a) Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan
- b) Merumuskan kebijakan program pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan)

8. Bagian UMUM

Tugas dan wewenang bagian umum adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan staf dan nonstaf
- b) Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian
- c) Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja
- d) Merumuskan kerja sama dan kebijakan pengamanan di jajaran perusahaan dan mengadakan hubungan kerja sama dengan aparat keamanan

9. Bagian Pengadaan

Tugas dan wewenang bagian pengadaan adalah sebagai berikut :

- a) Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya harus melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan dibidang-bidang pengadaan barang dan jasa

10. Bagian Kesehatan

Tugas dan wewenang bagian kesehatan adalah sebagai berikut :

- a) Pemeriks TK
- b) Binwas penyesuaian pekerjaan terhadap TK
- c) Binwas lingkungan kerja, keselamatan kerja, perlengkapan saniter
- d) Pencegahan penyakit umum dan PAK menyelenggarakan latihan P3K
- e) Pendidikan kesehatan untuk TK
- f) Memberikan saran tentang perencanaan dan pembuatan tempat kerja APD, gizi kerja
- g) Membantu usaha rehab TK
- h) Binwas terhadap TK yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya
- i) Pengembangan kebijakan dan program kerja
- j) Memberikan laporan berkala PKK pada perusahaan

11. Bagian SPI

Tugas dan wewenang bagian sistem pengendalian inter adalah sebagai berikut :

- a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan

12. Bagian Sekretaris Perusahaan

Tugas dan wewenang bagian sekretaris perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi
- b) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi transformasi kantor direksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh persamaan regresi linier berganda
$$Y = 0,235 + 0,296X_1 + 0,264X_2 + X_3 + e$$
Apabila disiplin kerja dan budaya organisasi diasumsikan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan 0,235. Jika disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,296. jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,296
2. Pengaruh disiplin kerja dimana nilai t hitung sebesar 9,638 lebih besar dari t tabel sebesar 1,977 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini berarti hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik dan semakin terlihat
3. Pengaruh budaya organisasi dimana nilai t hitung sebesar 7,230 lebih besar dari t tabel sebesar 1,977 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini berarti hipotesis diterima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang dianut mencerminkan dan mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi maka baik kinerja karyawan

4. Nilai F hitung yang dihasilkan sebesar 73.665 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,06 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,722 atau 72,2% ini berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Nilai R Square sebesar 0,522% atau 52,2% ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 52,2% dan sisinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

6.2 Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat penulis sarankan kepada perusahaan agar lebih memberikan perhatian lebih terhadap kedisiplin karyawan dan budaya organisasi yang telah ada. Adapun yang dapat penulis sarankan kepada perusahaan ini adalah:

1. PT. Perkebunan nusantara V Pekanbaru harus menjaga rasa kedisiplinan kerja para karyawan dengan mengontrol tingkat absensi para karyawan serta melakukan pengawasan terhadap karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Selain itu pemimpin harus selalu memberikan teguran terhadap

karyawan yang selalu melanggar aturan yang berlaku seperti datang dan pulang tidak tepat waktu seperti yang diterapkan oleh perusahaan.

2. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru harus menjaga budaya yang sudah terbentuk dalam perusahaan, sehingga budaya yang sudah ada menggambarkan karakteristik yang membedakan dengan organisasi lainnya. Dengan semakin baiknya budaya yang terbentuk di dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.
3. Bagi penulis selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode dan sudut pandang yang berbeda sehingga menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Alfandi Pandi. (20170) *Manajemen Sumber daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Askara.

Alfandi, Pandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.

Bagus Surya Kurniawan dan hertiana Ikasari, 2013. Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta

Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
 “Rima Dwining Tyas. Bambang Swato Sunuharyo” Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Studio pada karyawan PT. Pertamina(Persero) Refinery Unit IV Cilacap administrasibisnis. studentjournal, ub.ac.id (diakses 13 Oktober 2019).

Fahmi Irham. (20011) *Manajemen teori,kasus dan solusi*. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta.

Hasibuan. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara .

Maetheriono. (2012) *Pengukurn Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta: Raja Grafindo Persada. Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : “Murai Kencana. Mardi Astutik”
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang: <http://ois.umsida/index.php/IBMP>.(diakses 17 januari 2019).

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Raja Rosda Karya Bandung.

Muhardi, 2011. *Skripsi: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sawin Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu*

Prawatya, D.A., & Rahardjo, S.T (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Oragniasai Terhadap Kinerja Karyawan Pabarik Minyak Kayu Putih*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Pmkp) di Krai Purwodadi (dectoral dissertatation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Ranta Novita, 2012. *Skripsi; Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang. Universitas Sulta Syarif Kasim Riau.*

Sutrisno Edy. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kecana Prenada Media Group.

Sugian. (2011) *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta:PT. Bumi Aksara. Jakarta.

_____. (2013) *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta:PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sinambela.(2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta:Graha ilmu.

Suwanto.(2014) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Bandung: Alfabeta.*

Supriyanto, A.S,& Machfudz, M. (2010) *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang :UIN Malik Press

Supriyanto ,A. S., & Mharani, V, (2013) *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang.Indonesia/Jawa Timur: UIN Maliki Pres.

Suliyanto 2011. *Ekonometrika terapan Teori dan Aplikasi dengan Spss.*

Tarong Syamsir. (2013) *Organisasi dan Manajemen Makasar: Alfabeta.*

Wibowo. (2010) *Manajeme Kinerja* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik.* Jakarta: Rajawali Press, 2016

Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung. CV. Pustaka Ceria.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1:Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” Dalam Rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Indentitas Responden

1. Nama :
2. Tingkat Pendidikan : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya
3. Umur :Tahun
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki ☐ Perempuan
5. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIHAN

1. Berikan tanda silang(x) atau checklist (√) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia .

- | | |
|---------------------------|----|
| Sangat Setuju (SS) | :5 |
| Setuju (S) | :4 |
| Kurang setuju | :3 |
| Tidak Setuju (TS) | :2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | :1 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban
2. Mohon memberikan jawaban yang benar- benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu
3. Setelah mengisi kuisisioner mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuisisioner ini pertama kali
4. Semua jawaban bapak/ibu berikan sangat dijaga kerahasiaanya karena itu sangat diharapkan kejujurannya dalam memberikan jawaban
5. Atas partisipasinya diucapkan terima ksasih

A. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saudara selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
2	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
3	Saudara berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan					

B. Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saudara selalu bekerja dan datang ke kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
2	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan perusahaan serta tanggung jawab					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Saudara memanfaatkan waktu kerja dengan secara efektif					
4	Saudara mematuhi semua peraturan -peraturan /kebijakan perusahaan					
5	Saudara pulang kerja sesuai dengan jam kantor					
6	Saudara melaksanakan target pekerjaan kerja dengan tepat waktu atau jam yang ditentukan					
7	Saudara membuat laporan kerja harian dengan cepat					

C . Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saudara mempunyai pedoman kepercayaan yang kuat dalam menentukan pilihan					
2	Saudara mempunyai nilai kejujuran integrasi dan keterbukaan dalam bekerja					
3	Pimpinan memberi saudara kepercayaan dan kesempatan dalam memberi pendapat					
4	Saudara mempunyai kebiasaan atau kode etika yang baik dalam bekerja					
5	Pimpinan saudara mempunyai pedoman perilaku yang baik dalam bekerja					
6	Saudara mampu menjaga dalam memperkuat nilai-nilai budaya yang ada dalam perusahaan					
7	Saudara mampu menghargai dan mengingat sejarah organisasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	Kinerja (Y)				JUMLAH	Dimensi Kerja (X1)							JUMLAH	Budaya Organisasi (X2)							JUMLAH
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	3	5	28	4	5	5	4	5	4	3	30
2	5	3	5	4	17	4	3	4	4	3	4	3	25	4	4	5	4	5	4	3	29
3	5	5	4	5	19	3	4	4	4	4	3	5	27	5	5	5	5	5	4	5	34
4	4	3	2	4	13	4	4	4	3	3	3	5	26	4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	4	3	4	16	3	4	4	4	3	4	5	27	4	5	5	4	5	3	4	31
6	4	4	3	5	16	4	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	5	5	3	4	31
7	4	4	2	5	15	3	4	3	4	3	3	4	24	4	5	3	4	5	4	4	29
8	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	5	4	5	4	30
9	3	3	4	4	14	4	4	4	4	5	5	5	31	3	3	3	3	3	3	3	21
10	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	4	4	31	4	4	4	5	5	4	5	32
11	3	4	4	4	15	3	2	3	3	3	3	3	20	5	4	4	4	5	4	4	30
12	4	4	3	4	15	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	5	4	5	4	3	28
13	4	3	3	4	14	2	3	4	2	2	3	5	21	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	5	27	4	4	4	4	4	3	4	28
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	4	3	25
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	4	5	5	3	4	31
17	4	4	2	4	14	3	4	4	3	3	4	4	25	5	5	4	5	4	4	4	31
18	3	5	3	3	16	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	3	5	4	16	4	4	4	3	3	3	5	26	5	4	4	5	4	4	4	30
20	4	4	3	5	16	5	5	4	3	3	4	4	28	4	4	3	4	5	4	3	27
21	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	4	4	3	29
22	5	5	5	5	20	5	5	4	3	3	3	5	28	5	5	4	4	5	5	4	32
23	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	3	5	3	4	28
25	5	4	4	3	16	4	4	4	3	3	3	5	26	3	4	4	4	3	5	3	25
26	4	4	4	3	15	4	5	5	4	3	3	3	27	4	5	4	4	4	5	4	30
27	5	4	4	3	16	5	4	4	5	3	3	3	27	4	4	5	5	5	4	3	31
28	5	3	4	4	16	4	4	4	3	3	3	5	26	3	4	5	5	5	4	4	30
29	4	4	4	4	16	2	3	3	2	3	4	5	22	4	4	4	5	4	4	3	29
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
31	5	3	3	4	15	4	4	4	5	4	3	5	29	5	5	5	4	4	5	3	31
32	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	4	5	5	5	4	31
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	34	3	4	5	4	5	5	3	29
34	5	5	3	4	17	4	4	4	3	3	4	4	26	5	4	4	3	5	5	4	30
35	5	5	5	5	20	5	4	3	5	4	4	5	30	5	4	4	4	5	5	5	33
36	4	5	4	4	17	5	5	5	5	4	5	4	33	4	3	5	4	4	5	4	30
37	4	4	4	3	15	4	4	5	4	4	4	4	29	5	3	3	3	5	4	3	27
38	4	4	2	2	12	4	3	4	2	2	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	2	2	14	4	3	4	2	2	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	21
40	4	4	2	2	14	4	3	4	2	2	3	4	22	3	3	3	3	3	3	3	21

© H a

- Syarif Kasim Ria**

43	3	4	3	4	14	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	25	4	5	5	5	5	5	3	32
44	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	3	5	4	4	4	4	4	29
45	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	4	31
46	3	3	4	4	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	5	5	5	4	4	30
47	3	4	4	4	13	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	3	3	20
48	5	5	4	4	19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	27	4	5	5	5	4	4	4	31
49	4	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	5	4	5	30	
50	4	4	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	23	
51	5	2	4	4	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	4	4	29	
52	4	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	5	4	4	4	4	32	
53	4	4	4	4	16	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	3	5	5	5	32	
54	5	4	4	3	16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	2	5	5	4	28	
55	5	4	3	3	17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	32	
56	4	5	5	5	18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	5	4	34	
57	5	5	4	4	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	5	5	3	5	4	5	26	
58	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	3	5	5	32	
59	4	4	4	4	15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	19	4	4	4	5	5	5	22	
60	4	4	3	3	15	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	5	3	3	26	
61	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	5	4	3	5	5	4	30	
62	4	3	4	4	15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	4	5	28	
63	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	4	31	
64	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	4	4	5	5	5	4	23	
65	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	3	4	3	5	3	3	25	
66	4	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	35	
67	4	3	4	4	14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	3	2	3	3	19	
68	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	5	4	4	5	30	
69	5	2	5	5	15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	26	4	3	3	3	2	3	23	
70	3	3	3	3	13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	5	5	4	5	4	4	31	
71	4	4	2	2	14	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	29	4	5	4	4	5	4	30	
72	5	5	4	4	18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	5	4	29	
73	4	5	5	5	17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	3	29	
74	5	5	3	3	15	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	21	
75	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	4	5	4	4	30	
76	5	2	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	30	
77	4	3	4	4	15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	31	
78	4	4	3	3	15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	5	35	
79	5	5	2	2	16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	5	5	4	26	
80	3	4	4	4	15	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	5	4	35	
81	5	5	4	4	19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	5	4	29	
82	5	5	4	4	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	33	
83	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	28	
84	5	5	5	5	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	28	
85	5	5	5	5	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	28	

© H a

- Syarif Kasim Ria**

[illegible]



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

133	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29	3	5	5	4	4	5	4	30
134	4	4	2	2	12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	27	4	3	3	3	2	3	5	23
135	5	4	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	4	5	4	4	4	31
136	5	5	4	2	16	5	5	5	4	4	3	3	4	5	30	5	4	4	5	4	4	5	30
137	4	5	3	4	16	4	4	4	4	3	3	4	5	5	27	3	4	4	5	4	5	5	29
138	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	5	3	5	29



Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.306**	.257**	.359**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Y.2	Pearson Correlation	.306**	1	.237**	.290**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.000
	N	138	138	138	138	138
Y.3	Pearson Correlation	.257**	.237**	1	.334**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.000	.000
	N	138	138	138	138	138
Y.4	Pearson Correlation	.359**	.290**	.334**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	138	138	138	138	138
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.651**	.683**	.678**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL.X1
X1.1	Pearson	1	.735**	.635**	.703**	.617**	.565**	.274**	.828**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
X1.2	N	138	138	138	138	138	138	138	138
	Pearson	.735**	1	.771**	.581**	.594**	.569**	.392**	.839**
	Correlation								
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
	Pearson	.635**	.771**	1	.500**	.539**	.547**	.417**	.793**
X1.4	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X1.5	Pearson	.703**	.581**	.500**	1	.699**	.545**	.240**	.795**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000
X1.6	N	138	138	138	138	138	138	138	138
	Pearson	.617**	.594**	.539**	.699**	1	.760**	.319**	.846**
	Correlation								
X1.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
	Pearson	.565**	.569**	.547**	.545**	.760**	1	.337**	.801**
TOTAL.X1	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.230**	.265**	.576**	.284**	.424**	.259**	.635**
	Sig. (2-tailed)		.007	.002	.000	.001	.000	.002	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.2	Pearson Correlation	.230**	1	.347**	.329**	.456**	.394**	.316**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.3	Pearson Correlation	.265**	.347**	1	.401**	.404**	.456**	.224**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.008	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.4	Pearson Correlation	.576**	.329**	.401**	1	.389**	.486**	.263**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.5	Pearson Correlation	.284**	.456**	.404**	.389**	1	.441**	.355**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.6	Pearson Correlation	.424**	.394**	.456**	.486**	.441**	1	.267**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
X2.7	Pearson Correlation	.259**	.316**	.224**	.263**	.355**	.267**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.002	.000	.002		.000
	N	138	138	138	138	138	138	138	138
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.635**	.657**	.664**	.728**	.715**	.737**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138	138	138	138	138

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4: UJI Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.622	.628	4

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.892	7

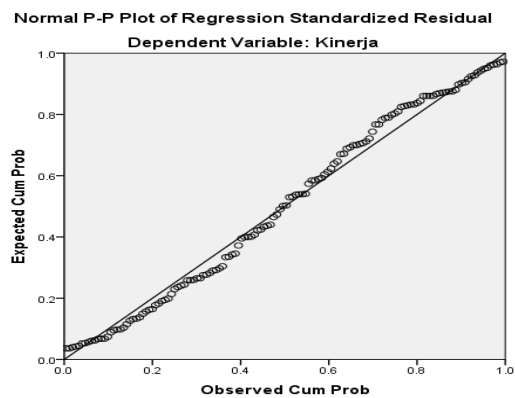
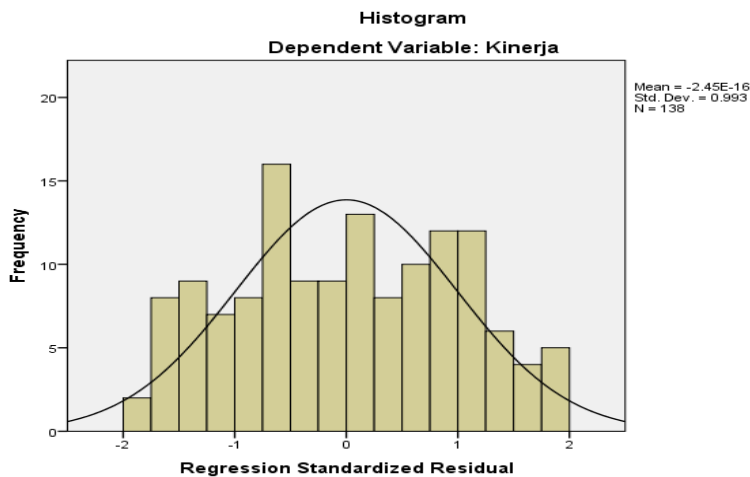
Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.798	.798	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 5: Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

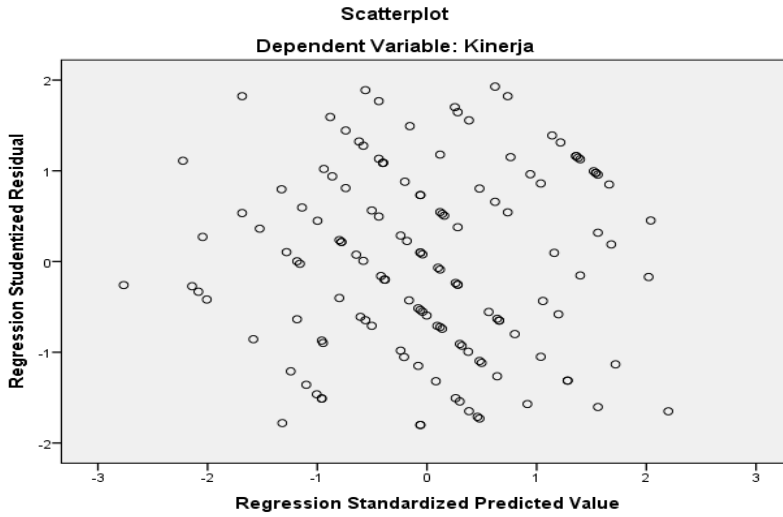
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	1.000	1.000
	Budaya Organisasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.522	.515	1.585	1.628

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN :6 Analisis Data Penelitian

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.235	1.344	
1 Disiplin Kerja	.296	.031	.574
Budaya Organisasi	.264	.037	.430

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hitung T (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.235	1.344		.175	.861		
1 Disiplin Kerja	.296	.031	.574	9.638	.000	1.000	1.000
Budaya Organisasi	.264	.037	.430	7.230	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hitung F (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	370.262	2	185.131	73.665	.000 ^b
Residual	339.274	135	2.513		
Total	709.536	137			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja



Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

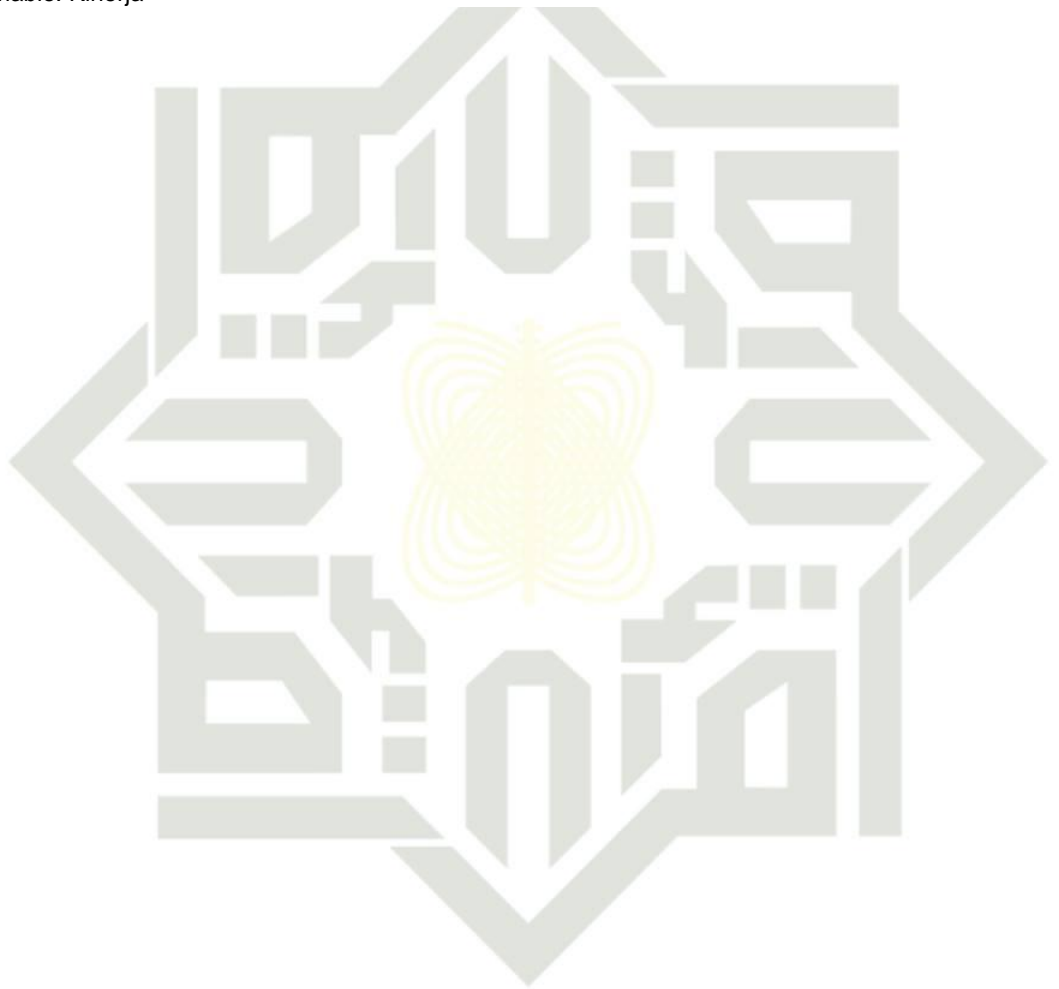
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.515	1.585

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t

$$d.f. = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77033	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75633	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Persentase Distribusi t (df = 81 - 120)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34679	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kritik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk pembilang (N1)	df untuk penyebut (N2)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

		df untuk pembilang (N1)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	
41	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	
42	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
43	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	
44	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	
45	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	
46	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	
47	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
48	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	
49	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	
50	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
51	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	
52	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	
53	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	
54	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	
55	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	
56	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	
57	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
58	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	
59	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	
60	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	
61	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
62	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	
63	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	
64	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	
65	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	
66	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
67	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	
68	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	
69	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	
70	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
71	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	
72	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80	
73	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	
74	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	
75	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79	
76	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
77	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	
78	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
79	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	
80	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	
81	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78	
82	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	
83	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

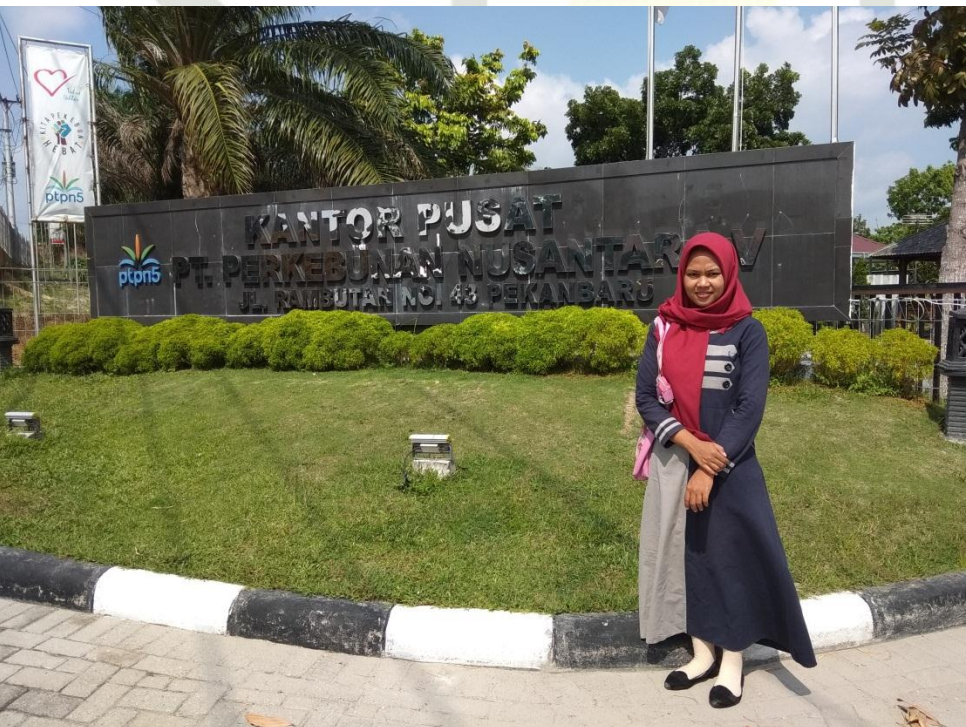
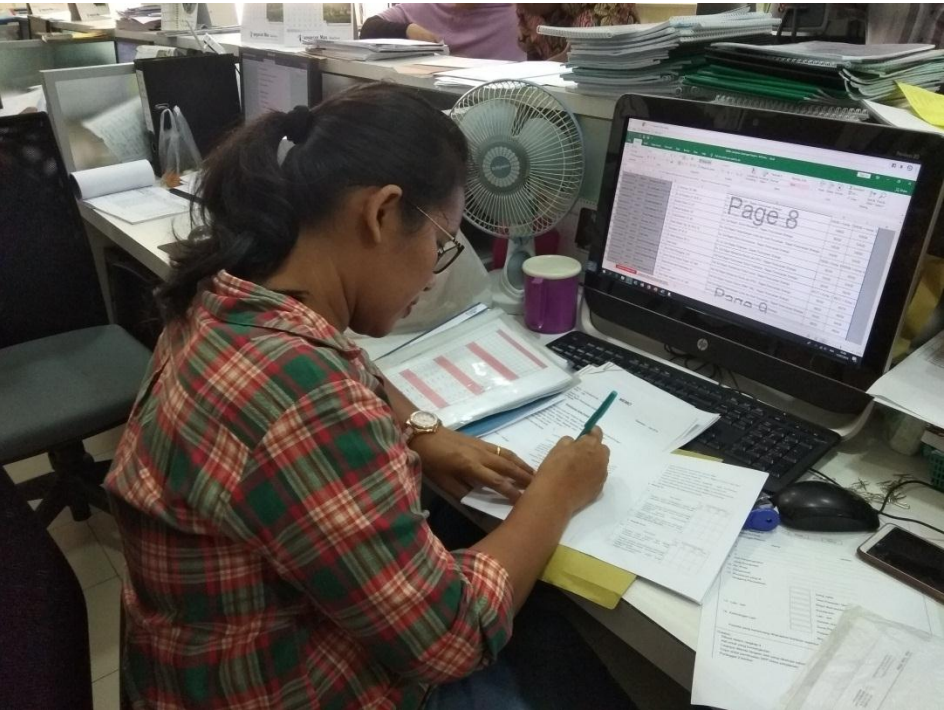
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

DOKUMENTASI PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2869/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 16 April 2019 M
10 Sya'ban 1440 H

Kepada
Yth. Ade Ria Nirmala, SE, MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

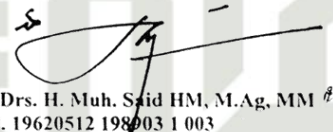
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Nurjanah
NIM : 11770123527
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198003 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/540/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 14 Januari 2019 M
7 Jumadil Awwal 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara V
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nurjanah
NIM. : 11770123527
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja
Karyawan Bagian SDM Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V
Pekanbaru "** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikian, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Cimpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2868/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 16 April 2019 M
10 Sya'ban 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : NURJANAH
NIM. : 11770123527
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: " Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru " Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 5/SDM/X/ 30 II/2019
Lamp : -

Pekanbaru, 31 Januari 2019

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Tempat

Hal : Pra Riset

Dengan hormat,
Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.VII/PP.00.9/663/2019 tanggal 18 Januari 2019 tentang
tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Nurjanah untuk melakukan Pra Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 01 Februari 2019 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Pra Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Pra Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Pra Riset mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Kepala Bagian SDM

Andry Ideawan

Tembusan : - Peringgal

Jujur, Tulus, Ikhlas

PT Perkebunan Nusantara V
Jl. Rambutan No. 43
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Telp : +62 (761) 66565
Fax : +62 (761) 66558
Email : ptpn5@ptpn5.co.id
Web : www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73
Jakarta 10510, Indonesia

Telp : +62 (21) 424 4291
Fax : +62 (21) 424 5034

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama NurJanah, lahir pada tanggal 28 April 1996 di Kotabu. Penulis merupakan anak keempat dari Ayah yang bernama Hendra dan Ibu yang bernama Ernawati. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 005 Keritang pada tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Keritang dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2011. Dan kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Keritang dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019. Pada tanggal 7 Oktober 2019 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive dengan judul skripsi **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”** pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **“Sangat Memuaskan”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.